



دور دعم المبادرات المقاولاتية في تقليص البطالة بولاية المسيلة: دراسة حالة ANSEJ المسيلة
خلال الفترة (2015-2019)

*The Role of Supporting Entrepreneurial Initiatives in Reducing
Unemployment in the State of M'sila: a Case Study ANSEJ M'sila During
the Period (2015-2019)*

د. وهي بوعلام

ط. د. جباري عبد الرزاق *

جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر

جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر

boualam.oualhi@univ-msila.dz

abderrezak.djabari@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2021/08/01

تاريخ القبول: 2021/05/02

تاريخ الإرسال: 2020/12/01

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور دعم المبادرات المقاولاتية في تقليص البطالة بولاية المسيلة من خلال دراسة حالة جهاز ANSEJ خلال الفترة 2015-2019، من خلال عرض وتحليل مختلف الإحصائيات الخاصة بالبطالة والتشغيل، وكذا إحصائيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومختلف آليات دعم المبادرات المقاولاتية بالولاية، مع مقارنتها بإحصائيات وكالة ANSEJ؛ وقد خلصت الدراسة إلى أن مساهمة آليات دعم المبادرات المقاولاتية في التشغيل ضعيفة، كما هو الحال بوكالة ANSEJ، ومن ثم فإن مساهمتها ضعيفة في تقليص البطالة بولاية المسيلة.

الكلمات المفتاحية: آليات دعم المقاولاتية؛ بطالة؛ تشغيل؛ مبادرات مقاولاتية؛ مقاولاتية؛ مؤسسة صغيرة ومتوسطة.

Abstract: This study aims to highlight the role of supporting entrepreneurial initiatives in reducing unemployment in the State of M'sila, through the case study of ANSEJ during the period 2015-2019, by presenting and analyzing various statistics about unemployment and employment, as well as the statistics of small and medium enterprises and the various mechanisms of support for entrepreneurial initiatives in the state, Comparing it with the statistics of ANSEJ; The study concluded that the contribution of the mechanisms to support entrepreneurial initiatives in employment is weak, as is the case with ANSEJ; thus, its contribution is weak in reducing unemployment in the state of M'sila.

Key Words: Entrepreneurial support mechanisms; Unemployment; Employment; Entrepreneurial initiatives; Entrepreneurship; Small and medium enterprise.

JEL Classification: L26, J64.

* مرسل المقال: جباري عبد الرزاق (abderrezak.djabari@univ-msila.dz)



المقدمة:

تعد البطالة من أهم المعوقات التنموية في كل بلدان العالم، فهي ظاهرة اجتماعية لها أثار اقتصادية وسياسية متفاوتة من بلد لآخر، خاصة البلدان النامية التي تعاني من معدلات بطالة هي الأعلى على المستوى العالمي؛ حيث كان الهدف الأساسي عند كل الاقتصاديين، أو واضعي السياسات العامة في أي دولة هو تقليص البطالة من خلال صياغة سياسات للتشغيل تُبنى على محورين أساسيين وهما إما بدعم العمل المأجور أو دعم المبادرات المقاولاتية، وكغيرها من البلدان عمدت الجزائر على وضع حزمة من التدابير والإجراءات لتفعيل هذه السياسات، خاصة الداعمة للمبادرات المقاولاتية، أين قامت بوضع عديد الأجهزة والآليات في هذا الإطار.

حيث يعتبر جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ أحد هذه الآليات التي استحدثت بغرض توفير مناصب شغل للشباب عن طريق إنشاء مؤسسات مصغرة والتي تساعد على خلق الثروة وتنويع النسيج الاقتصادي والخروج من التبعية للمحروقات؛ ولها فروع عبر كامل ولايات الوطن، ومن بين هذه الفروع نجد فرع ولاية المسيلة.

مشكلة البحث: بغية اكتشاف مساهمة المقاولات المنشأة في إطار جهاز ANSEJ فرع المسيلة في استحداث مناصب الشغل بالولاية خلال الفترة 2015-2019 تم صياغة الإشكالية التالية: **ما هو دور المقاولات المحدثة في إطار جهاز ANSEJ في تقليص البطالة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019؟**

فرضية البحث: وتنبع من هذه الإشكالية الفرضية التالية: تساهم المقاولات المحدثة في إطار جهاز ANSEJ في تقليص البطالة بشكل كبير في ولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019.

أهمية البحث: تنبع أهمية بحثنا من خلال الجدل القائم حول جهاز ANSEJ، وفعاليته في إنشاء مؤسسات مصغرة دائمة، توفر مناصب شغل مناسبة تساهم في تقليص البطالة؛ ومدى كفاءته على استحداث مناصب شغل تستجيب لمؤهلات الشباب حاملي أفكار المشاريع.

أهداف البحث: يهدف بحثنا إلى إبراز دور جهاز ANSEJ فرع المسيلة في استحداث مناصب شغل تتلاءم وعدد البطالين من جهة، ومقارنتها مع ما تم استحداثه من مناصب عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا باقي آليات دعم المبادرات المقاولاتية بالولاية.

منهجية البحث: اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي، والذي ساعدنا على الإلمام بكل المعلومات اللازمة لفهم موضوع الدراسة، خاصة فيما يتعلق باستعراض مختلف الإحصائيات المتعلقة بالبطالة والتشغيل بولاية المسيلة، وكذا تحليل مختلف البيانات والجداول لكل فروع الأجهزة والآليات الداعمة للمبادرات المقاولاتية؛ الأمر الذي سمح لنا بالوصول إلى مقترحات مدققة يمكن الاستفادة منها؛ كما أننا اعتمدنا على دراسة حالة جهاز ANSEJ فرع المسيلة، باعتباره الجهاز الأكثر استقطابا للشباب.

حدود البحث: فيما يخص حدود بحثنا فيمكن تقسيمها إلى:

- **حدود مكانية:** وهي تتعلق بكل أجهزة التشغيل ودعم المبادرات المقاولاتية بولاية المسيلة وعلى رأسها جهاز ANSEJ فرع المسيلة.

- **حدود زمانية:** تمتد فترة الدراسة من سنة 2015 إلى غاية 2019.

هيكل البحث: تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة أقسام رئيسية، أين خصصنا القسم الأول للإطار النظري لدور المقاولاتية في تقليص البطالة، كما تناولنا في القسم الثاني واقع البطالة والتشغيل بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019، أما القسم الثالث فقد خصصناه لواقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019، وفي القسم الأخير تطرقنا إلى دراسة حالة دور المقاولات المحدث في إطار جهاز ANSEJ فرع المسيلة خلال الفترة 2015-2019 في تقليص البطالة.

I. الإطار النظري لدور المقاولاتية في تقليص البطالة:

من خلال هذا القسم سنوضح مفاهيم مصطلحات الدراسة المتمثلة في المقاولاتية، البطالة وذلك باستعراض أهم التعاريف لهما، وكذا التأصيل النظري للعلاقة بينهما؛ بالاستعانة ببعض الدراسات السابقة النظرية والتجريبية، دون إغفال الدراسات التي تناولت العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر.

1. المقاولاتية:

عرف مصطلح المقاولاتية تباينا واختلافا في تعريفه كغيره من المصطلحات الاقتصادية، نتيجة اختلاف الرؤى والمدارس التي تناولت الموضوع من جهة واختلاف زوايا البحث وأهدافه من جهة أخرى. حسب Hisrich et Peters، فإن أغلب التعريفات تتفق في تعريفها للمقاولاتية على أنها: "نوع من السلوك يتمثل في السعي نحو الابتكار، تنظيم وإعادة تنظيم الآليات الاقتصادية والاجتماعية من أجل استغلال موارد؛ وحالات معينة، تحمل المخاطرة وقبول الفشل، إنه مسار يعمل على خلق شيء ما مختلف والحصول على قيمة بتخصيص الوقت والعمل الضروري، مع تحمل الأخطار المالية، النفسية والاجتماعية المصاحبة لذلك، والحصول على نتائج في شكل رضا مالي وشخصي" (Siomy, 2007, p. 90)؛ كما تعرف على أنها: "حالة خاصة، يتم من خلالها خلق ثروات اقتصادية واجتماعية، لها خصائص تتصف بعدم التأكد أي تواجد الخطر، والتي تدمج فيها أفراد ينبغي أن تكون لهم سلوكيات ذات قاعدة تتسم بتقبل التغيير والأخطار المشتركة، مع الأخذ بالمبادرة والتدخل الفردي"؛ وهذه الحالات يمكن أن ترتبط ب: إنشاء مؤسسة أو نشاط من طرف أفراد مستقلين أو مؤسسات؛ استعادة نشاط أو مؤسسة من طرف أفراد مستقلين أو مؤسسات؛ تطوير وإدارة بعض المشاريع الخطرة في المؤسسات؛ القيام بتسيير بعض الوظائف أو المسؤوليات داخل المؤسسات (Fayolle, 2005, p. 16). كما نجد أن هناك ثلاث مقاربات رئيسية اهتمت بتفسير المقاولاتية، وهي:



1.1. المقاربة الاقتصادية: وهي مقارنة تركز على العلاقة التبادلية بين المقاولاتية والاقتصاد من خلال محاولة معرفة نتائج المقاولاتية على الاقتصاد من جهة، وتأثير هذا الأخير عليها عن طريق الظروف الاقتصادية المحيطة بها، من جهة أخرى؛ حيث أن أول استعمال لكلمة مقاول كانت من طرف (Montchrétien) مع مطلع القرن السابع عشر، والتي كانت تعني الشخص الذي يوقع عقد مع السلطات العمومية من أجل ضمان إنجاز عمل ما؛ كتنشيد المباني، إنجاز الطرقات، وتموين الجيش؛ ليرتبط مفهوم المقاول بعد ذلك عند (Cantillon.R)، بالمخاطرة في ظل ظروف عدم اليقين؛ لأنه يشتري (أو يستأجر) بسعر أكيد لبيع (أو ينتج) بسعر غير أكيد؛ لينتقل مفهوم المقاول عند (J.B.Say) إلى مفهوم المنظم، لأنه يقوم بالتنسيق بين مختلف عوامل الإنتاج (الأرض، العمل، رأس المال) من أجل تحقيق أقصى منفعة ممكنة، وبالمقابل الأخذ بعين الاعتبار عنصر المخاطرة ومن ثم إمكانية الفشل؛ كما اعتبره (Marshall.A) مجرد مسير، لقدرته على تنظيم عمل عدد كبير من الأشخاص، لتقديم أحسن نتيجة ممكنة من أجل إشباع الحاجات الإنسانية؛ غير أن (J.A.Schumpeter)، والذي يعتبر أب المقاولاتية، أول من تفتن لأهمية عامل التغيير، فوظيفة المقاول بالنسبة إليه هي البحث عن التغيير والتصرف بما يوافقه واستغلاله على أنه فرصة؛ وبذلك فالمقاول هو شخص مبدع يقوم باستخدام الموارد المتاحة بطريقة مختلفة، كما يعتمد على الاختراعات والتقنيات المبتكرة من أجل الوصول لتوليفات إنتاجية جديدة تتمثل في: صنع منتج جديد؛ استعمال طريقة إنتاج جديدة؛ اكتشاف قنوات توزيع جديدة؛ اكتشاف مصادر جديدة للمواد الأولية أو المواد النصف المصنعة؛ إنشاء تنظيمات جديدة (الجودي، 2014-2015، الصفحات 04-08).

2.1. المقاربة السلوكية (منظور خصائص الأفراد): هناك مجموعة من الخصائص النفسية التي تميز سلوك المقاول وهي تنطلق من الحاجة للإنجاز؛ فهو يبحث عن مواقف تسمح له برفع التحدي ومن ثم تحمل المسؤولية في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهه؛ ففي غالب الأحيان ما يجعل المقاولين ينطلقون هو: الإرادة في الذهاب دائما إلى البعيد؛ الرغبة في الحرية في أداء العمل؛ وبدرجة أقل الرغبة في امتلاك السلطة (Papin, 1989, p. 640).

هناك تعدد في الجوانب الواجب توفرها لدى المقاول الناجح، فليس بالإمكان اقتراح وصفة تسمح بالقول أنه لدى شخص ما مزايا المنشئ الناجح أم لا، ولكن هناك حد أدنى من الصفات الواجب توفرها والتي يمكن ذكر منها: الطاقة والحركة؛ الثقة في النفس؛ القدرة على احتواء الوقت؛ القدرة على حل المشاكل؛ تقبل الفشل؛ الابتكار والإبداع؛ القدرة على تقلد منصب القائد؛ قياس المخاطر (سايب، 2014-2015، الصفحات 09-10).

3.1. مقارنة سيرورة النشاط المقاولاتي: تعرف أيضا بالمقاربة المرحلية لعلماء التسيير؛ ومن أهم رواد هذه المقاربة نجد أعمال (W.B.Gartner)، الذي وضع نموذج يصف فيه عملية إنشاء مؤسسة جديدة، حيث ركز اهتمامه على ما يقوم به المقاول وليس على ما هو عليه أي سماته وخصائصه (قوجيل، 2015-2016، صفحة 12).



2. البطالة:

البطالة هي إحدى مشاكل الاقتصاد الكلي، التي تؤثر على المجتمعات في جميع أنحاء العالم ، والتي تسعى كل الحكومات وواضعي السياسات العامة في كل الدول إلى محاولة مراقبتها ومن ثم وضع السياسات اللازمة للتقليل منها؛ كون ارتفاع معدلات البطالة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الفقر وارتفاع تكلفة الفرصة البديلة والعديد من تحديات التنمية (Oladele & Al, 2011, p. 251) .

وفقاً للمكتب الدولي للعمل، فإن الأشخاص العاطلين عن العمل هو كل الأشخاص فوق سن معينة بدون عمل، ومتاحين للعمل، ويبحثون عنه خلال فترة معينة (BIT, 1953, pp. 48-49) ؛ كما يمكن تقسيم البطالة على نطاق واسع إلى ثلاثة أنواع رئيسية: بطالة بسبب نقص الطلب (دورية، غير طوعية)؛ التغيرات في أنماط الطلب (الهيكلي) البطالة؛ البطالة في جانب العرض (التكنولوجية والاحتكاكية والطوعية والكلاسيكية)؛ بعض أنواع البطالة الإضافية التي يذكرها الاقتصاديون أحياناً هي البطالة الشديدة والبطالة الموسمية والبطالة الخفية أو المقنعة؛ ومع ذلك، قد تجمع البطالة في العالم الحقيقي أنواعاً مختلفة (Bokhari & Al, 2012, p. 08) .

3. العلاقة بين المقاولاتية والبطالة:

كانت العلاقة بين المقاولاتية والبطالة محط اهتمام الباحثين على اختلاف وجهات نظرهم ففي دراسة لـ Kum, Karacaoglu يؤكدان من خلالها على أن هناك علاقة وثيقة بين البطالة والمقاولاتية ورغم ذلك لا يزال العديد من العلماء يناقشون الطرق أو الأساليب التي يمكن من خلالها تحديد التفاعل بين الظاهرتين، ففي الدراسات الحديثة هناك العديد من النتائج المختلفة حول التفاعل بينهما، ويعكس الغموض الموجود في هذه الدراسات اتجاهين متعارضين، الاتجاه الأول يُقر بأن المقاولاتية تؤدي إلى انخفاض في البطالة، واتجاه ثاني يرى بأن البطالة تؤدي إلى الزيادة في المقاولات، حيث يتم تعريف الاتجاه الأول على أنه تأثير مبادرة شومبيتر the Schumpeter effect، أما الثاني على أنه تأثير اللاجئ أو تأثير اليأس the refugee or desperation effect، حيث يشير تأثير شومبيتر إلى وجود علاقة سلبية بين البطالة والمقاولات، وأن المستويات العليا من المقاولات تؤدي إلى انخفاض مستويات البطالة، بمعنى آخر تؤدي زيادة عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى زيادة التوظيف؛ وعلى عكس تأثير شومبيتر يدعي تأثير اللاجئ أنه توجد صلة إيجابية بين البطالة والمقاولات، وبالتالي تؤدي الزيادة في معدل البطالة إلى مستويات أعلى من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (Kum & Karacaoglu, 2012, p. 400) .

وعليه يمكن أن نقول أن العلماء يميزون بين علاقتين للمقاولاتية والبطالة: الأولى هي التأثير السلبي للمقاولاتية على البطالة (تأثير شومبيتر)، والذي يؤدي من خلاله زيادة معدلات المقاولاتية إلى مستويات أعلى من التوظيف، والثانية هي التأثير الإيجابي للبطالة على المقاولاتية (تأثير اللاجئ) والذي تدفع البطالة من خلاله الناس إلى المزيد من المقاولاتية (Thurik & Al, 2008, pp. 675-682) .



كما تجدر الإشارة أنه لا يوجد فقط دراسات نظرية تدرس العلاقة بين الظاهرتين بل في السنوات الأخيرة أجريت العديد من الدراسات التجريبية التي تبحث في طبيعة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة مطبقة على مختلف دول العالم، وقد تفاوتت نتائج هذه الدراسات من حيث طبيعة العلاقة بين الظاهرتين وكذا اتجاهها، ومن بين هذه الدراسات نجد دراسة الباحثان Baptista, Thurik اللذان درساً أثر المقاولاتية على البطالة في البرتغال مع مقارنتها بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE حيث أن الدول الأوروبية المتقدمة في هذه المنظمة تتميز بالأثر الإيجابي القوي للمقاولات على البطالة، في حين أنهما وجدوا أن هذا الأثر ضئيل في دولة البرتغال وأرجعا هذه النتيجة إلى تفاوت المستويات الاقتصادية بينها (Baptista & Thurik, 2007, pp. 75-89)؛ أما الدراسات المتعلقة بالاقتصاديات العربية والنامية عموماً فهي كثيرة، أغلبها تبحث عن طبيعة العلاقة التفاعلية بين المقاولاتية والبطالة في تلك الاقتصاديات وأحياناً حتى مقارنة اتجاه تلك العلاقة مع الدول المتقدمة وهذا بغرض تحديد الأسباب والاختلافات في تلك الدول مع الدول النامية؛ والجزائر باعتبارها من الدول النامية فتعد ظاهرة البطالة وخاصة في أوساط الشباب من التحديات الراهنة، حيث بذلت وتبذل الدولة جهوداً للحد من تفاقم مشكلة البطالة، ولكنها في نظر المختصين تعتبر غير مجدية حتى الآن، إذ اتخذت الدولة عدداً من الإجراءات والأجهزة للتخفيف من ضغوط سوق العمل، والتي تجسدت من خلال برامج مساعدة تشغيل الشباب، حيث قامت الدولة الجزائرية بإنشاء واستحداث مجموعة من الأجهزة لدعم الشباب وتشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للحد من ظاهرة البطالة (الحدي، 2016، صفحة 104)؛ ففي دراسة لـ ساسي وحاج أحمد تم دراسة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر خلال فترة 1995-2018، وقد خلصت إلى وجود علاقة سلبية غير معنوية بين المقاولاتية المقاسة بمؤشر العمل الحر والبطالة ويمكن إرجاع ذلك إلى توسع في الإنفاق العمومي في الجزائر وعدم إعطاء أهمية حقيقية للنشاط المقاولاتي والاستثمار الخاص (ساسبي و حاج أحمد، 2020، صفحة 312)؛ وعليه فنتيجة هذه الدراسة توضح أنه رغم الجهود المبذولة في دعم المقاولاتية في الجزائر إلى أن أثرها على البطالة ضعيف.

II. واقع البطالة والتشغيل بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019:

قبل التطرق لمحتوى القسم الثاني ارتأينا تقديم بطاقة فنية تعرف بولاية المسيلة مكان دراسة الحالة.

الشكل 01: بطاقة فنية حول ولاية المسيلة

الموقع: تأخذ المسيلة موقعا وسطا للشمال الجزائري، حيث تعتبر همزة وصل بين شرق البلاد وغربه.
رمز الولاية: 28 ؛ **المساحة:** 18175 كلم² ؛ **عدد الدوائر:** 15 ؛ **عدد البلديات:** 47
عدد السكان (سنة 2019): 1 336 958 ، **الذكور:** 680 922 ، **الإناث:** 656 036
الفئة النشطة اقتصاديا (سنة 2019): 373 749 ؛ **معدل التشغيل (سنة 2019):** 55%
معدل البطالة (سنة 2019): 13.46% ؛ **عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (سنة 2019):** 11 708

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على (DPSB, 2020, pp. 07-23)



حسب الديوان الوطني للإحصاء كان معدل البطالة في الجزائر خلال شهر ماي 2019 يقدر بـ: 11,40% بعدد إجمالي قدره 1449000 شخص (ONS, 2019, p. 02)، في حين عرفت ولاية المسيلة وخلال نفس الفترة معدل بطالة قدر بـ: 10,36% (37227 شخص) (DEW, Situation trimestrielle de l'emploi et du chômage: 02ème Trimestre de l'année 2019, 2019, p. 02) وهو ما يمثل نسبة 02,57% من إجمالي عدد البطالين على المستوى الوطني.

1. إحصائيات إجمالية للبطالة والتشغيل لولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019:

الجدول الموالي يوضح أهم المؤشرات المتعلقة بالتشغيل والبطالة لولاية المسيلة خلال فترة الدراسة:

الجدول 01: تطور عدد السكان، البطالة، التشغيل والعمالة بولاية المسيلة 2015-2019

2019	2018	2017	2016	2015	
1336958	1310414	1281870	1253326	1226405	عدد السكان الإجمالي للولاية
02,02%	02,23%	02,28%	02,20%	02,14%	معدل النمو السكان (عدد السكان في السنة N+1 - عدد السكان في السنة N على عدد السكان في السنة N في 100)
373749	362520	350354	334099	352234	عدد السكان النشطين (عدد المشتغلين + البطالين)
63,85%	66,07%	68,02%	64,87%	58,84%	معدل النشاط (عدد النشيطين إلى عدد الأشخاص في سن العمل)
323437	317016	312138	302070	316764	عدد المشتغلين
24,19%	24,19%	24,35%	24,10%	25,83%	معدل الإشغال (عدد المشتغلين إلى العدد الإجمالي للسكان)
50312	46504	38216	32029	35470	عدد البطالين (استنادا إلى المسجلين في ANEM ووكالات التوظيف الخاصة)
13,46%	12,79%	10,90%	09,58%	10,07%	معدل البطالة (عدد البطالين إلى عدد النشيطين)
55%	57,62%	60,60%	58,65%	52,91%	معدل التشغيل (عدد المشتغلين إلى عدد السكان في سن العمل)

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (DPSB, 2020, p. 12)، (DEW, Les rapports de l'emploi et du chômage, 2015-2019)

لنمو السكاني أثر كبير في تحديد حجم الفئة النشطة اقتصادياً، ومن ثم فهو يؤثر على معدلات البطالة، حيث عرفت ولاية المسيلة نمواً سكانياً بلغ في متوسطه نسبة 02,17% خلال الفترة 2015-2019، أين ارتفع عدد سكانها من 1226405 نسمة سنة 2015 إلى 1336958 نسمة سنة 2019 أي بنسبة نمو تعادل 09,01% وهو ما زاد من عدد اليد العاملة النشطة اقتصادياً خلال نفس الفترة لتنتقل من 352234 شخص سنة



2015 لتصل إلى 373749 شخص سنة 2019، أي بنسبة نمو تقدر: 06,11% ؛ كما عرف معدل البطالة تذبذباً خلال فترة الدراسة أين سجل أدنى مستوى له سنة 2016 بنسبة 09,58%، وأعلى مستوى سنة 2019 بمعدل 13,46% ؛ لتبقى سنة 2016 كحالة خاصة عرفت فيه المسيلة انخفاض في معدل البطالة والذي صاحبه انخفاض في كل من عدد الفئة النشطة اقتصادياً وكذا عدد المشتغلين على الرغم من أن معدل التشغيل كان مرتفع مقارنة بسنة 2015.

2. تحليل البطالة والتشغيل لولاية المسيلة خلال سنة 2019:

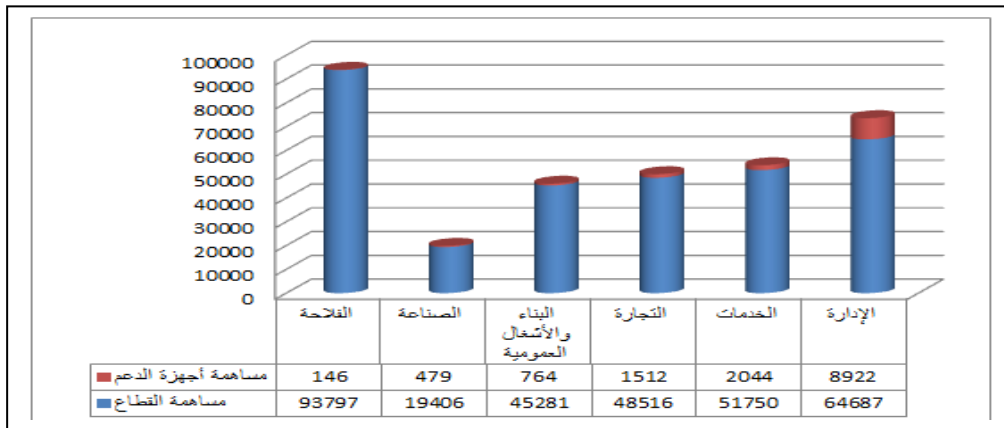
حيث قمنا بتحليل البطالة والتشغيل بالولاية خلال سنة 2019 حسب كل من الجنس، الفئات العمرية، المستوى الدراسي، والقطاعات.

1.2. تقسيم عدد البطالين حسب الجنس والفئات العمرية: من خلال تحليل البطالة بالولاية يتضح لنا أن عدد الذكور البطالين أكبر من عدد الإناث فهم يشكلون نسبة 69,72% من إجمالي البطالين، كما أن فئة الشباب الأقل من 35 سنة يشكلون العدد الكبير من العدد الإجمالي بمجموع 34489 بطل أي بنسبة 68,55%؛ كما نجد أن هناك أكثر من 14% من البطالين يعانون من البطالة طويلة الأجل، وهم الأشخاص الذين يبحثون عن عمل لمدة أكثر من سنة (DEW, Les rapports de l'emploi et du chômage, 2015-2019).

2.2. تقسيم عدد البطالين حسب الجنس والمستوى الدراسي: من خلال تحليل عدد البطالين حسب الجنس والمستوى الدراسي نلاحظ أن الغالبية هم دون المستوى الجامعي بنسبة 72,36%، كما أن نسبة البطالين حاملي الشهادات الجامعية لا يمثلون سوى نسبة 27,64% من إجمالي البطالين خلال سنة 2019 (DEW, Les rapports de l'emploi et du chômage, 2015-2019, p. 07) والتي انخفضت عما كانت عليه خلال شهر جوان 2019 إذ قدرت بـ 29,82% (DEW, Situation trimestrielle de l'emploi et du chômage: 02ème Trimestre de l'année 2019, 2019, p. 05) وهي تتناسب مع المعدل الوطني لبطالة حاملي الشهادات الجامعية خلال نفس الفترة والمقدرة بـ 27,80% (ONS, 2019, p. 02)؛ كما يلاحظ أن عدد الإناث في حالة البطالة هو أكبر من عدد الذكور في المستوى الجامعي فقط، والعكس في باقي المستويات.

3.2. توزيع عدد المشتغلين حسب قطاعات الأنشطة: من الجدول أدناه يتبين أن قطاع الفلاحة هو القطاع الأكثر تشغيلاً بولاية المسيلة، يليه قطاع الإدارة، الخدمات، التجارة، البناء والأشغال العمومية والري، وفي الأخير قطاع الصناعة؛ غير أن الملاحظ هو اختلاف هذا الترتيب بالنسبة لمساهمة أجهزة الدعم في هذه القطاعات، وأهم ما يلاحظ هو الضعف الكبير لمساهمة هذه الأجهزة خاصة الداعمة للمبادرات المقاولانية في إنشاء مؤسسات تستحدث مناصب شغل في قطاع الفلاحة والتي لم تساهم سوى باستحداث 146 منصب شغل من أصل 93797 منصب شغل في هذا القطاع.

الشكل 02: توزيع عدد المشتغلين حسب قطاعات الأنشطة بولاية المسيلة سنة 2019



المصدر: من إعداد الباحث بناء على (DEW, Les rapports de l'emploi et du chômage, 2015-2019, p. 08)

III. واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019:

حسب نشرية وزارة الصناعة في تقريرها حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر خلال سنة 2020، فإن عدد هذه الأخيرة قد بلغ: 1193339 مؤسسة صغيرة ومتوسطة خلال سنة 2019 (mdipi, 2020, p. 06)؛ في حين بلغ عددها بولاية المسيلة وخلال نفس الفترة: 11708 مؤسسة (midpi, Rapport Statistique de l'année 2019 de la wilaya de M'sila, 2020, p. 04)، وهو ما يمثل نسبة 0,98 % من إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وطنيا، وهي نسبة ضعيفة تعبر عن مدى ضعف النسيج الاقتصادي بالولاية.

1. تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019:

من الجدول أدناه يتبين أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية قد تطور بنسبة 34,88% خلال فترة الدراسة لينتقل عددها من 8680 مؤسسة سنة 2015 إلى 11708 مؤسسة سنة 2019، وهو راجع إلى تنامي عدد المؤسسات الخاصة والمقدر بـ 35,21%، مقارنة بنمو عدد المؤسسات العمومية والمقدر بـ 08,57% خلال نفس الفترة؛ في حين عرفت كثافة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي أيضا نسبة نمو قدرت بـ 22,53%، أي زيادة بمقدار 3028 مؤسسة خلال فترة الدراسة، وهو ما يمثل بالتقريب 03 مؤسسات لكل 1000 شخص.

الجدول 02: تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة 2015-2019

معدل النمو	2019	2018	2017	2016	2015	
34,88%	11708	11118	10386	9659	8680	عدد المؤسسات
35,21%	11594	11007	10278	9552	8575	المؤسسات الخاصة
08,57%	114	111	108	107	105	المؤسسات العمومية
22,53%	0,0087	0,0085	0,0081	0,0077	0,0071	كثافة المؤسسات

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (midpi, les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019, 2020)



كما نجد أن المؤسسات المصغرة هي التي ساهمت بشكل كبير في ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة حيث سجلت نسبة 96,29 % كمتوسط نسبة مساهمة، ونسبة نمو قدرت بـ: 37,73% خلال نفس الفترة، يليها عدد المؤسسات الصغيرة بنسبة مساهمة بلغت كمتوسط فترة الدراسة نسبة 03,33%؛ ولكن مع تسجيل نسبة نمو سالبة والمقدرة بـ: -25,22% ، ثم تليها المؤسسات المتوسطة بنسبة مساهمة كمتوسط فترة الدراسة بمعدل 0,38 %، ونسبة نمو بلغت 26,47%؛ وهو ما يفسر ميول غالبية المستثمرين وحاملي المشاريع الصغيرة والمتوسطة إلى إنشاء مؤسسات مصغرة على غرار باقي الأنواع التي تتميز بالتعقيد وصعوبة الإنشاء من جهة وما تتطلبه من تمويل واستثمارات من جهة أخرى؛ وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 03: تطور المؤسسات ص وم الخاصة حسب النوع بولاية المسيلة 2015-2019

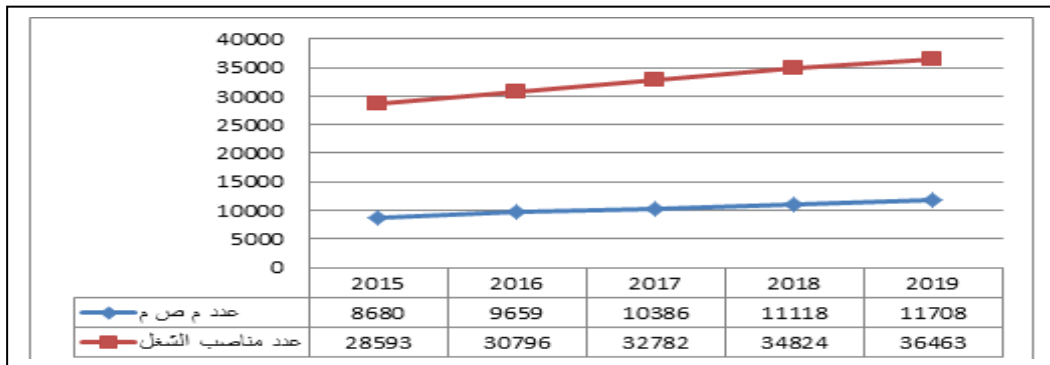
	2019	2018	2017	2016	2015	
معدل النمو %						
المؤسسات المصغرة	11299	10591	9878	9168	8204	37,73%
المؤسسات الصغيرة	252	374	362	349	337	-25,22%
المؤسسات المتوسطة	43	42	38	35	34	26,47%
المجموع	11594	11007	10278	9552	8575	35,21%

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (midpi, les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019, 2020)

2. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تقليص البطالة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019:

كون المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية يغلب عليها نوع المؤسسات المصغرة (من 01 إلى 09 عمال) (قانون 01-18، 2001، صفحة 06)، فهي لم تساهم بالشكل الكافي في استحداث مناصب الشغل، فعلى الرغم من نمو عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 34,88%، إلا أن عدد مناصب الشغل عرف نمواً أقل بنسبة 27,52% ، أي بزيادة قدرها 7870 منصب شغل خلال فترة الدراسة كما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل 03: توزيع عدد مناصب الشغل على عدد المؤسسات ص وم بولاية المسيلة 2015-2019



المصدر: من إعداد الباحث بناء على (midpi, les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019, 2020)



1.2. تطور مناصب الشغل المحدثّة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة خلال الفترة 2015-2019: من خلال الجدول أدناه يتبين أن كل 100 مؤسسة صغيرة ومتوسطة تمكنت من استحداث 247 منصب شغل جديد كمتوسط خلال فترة الدراسة؛ حيث نلاحظ أن عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتناسب تناسباً طردياً مع عدد مناصب الشغل المستحدثة على طول فترة الدراسة، أين تمكنت كل 100 مؤسسة من استحداث 217 منصب شغل خلال سنة 2015، ليصل سنة 2019 إلى 278 منصب.

وعلى الرغم من التطور الإيجابي لعدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة وكذا عدد مناصب الشغل المستحدثة باستثناء التناقص الذي عرفته سنة 2019، غير أن متوسط مناصب الشغل المستحدثة لإجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال فترة الدراسة هو أقل من ثلاث (03) مناصب شغل لكل مؤسسة، وهو عدد يبقى ضعيف، كون غالبية المؤسسات المنشأة هي من نوع المؤسسات المصغرة كما سبق الإشارة إليه.

الجدول 04: تطور مناصب الشغل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة 2015-2019

متوسط عدد المناصب لكل مؤسسة (2) / (1)	تطور مناصب الشغل المستحدثة سنوياً (1)	تطور عدد م ص م سنوياً (2)	
02,17	2684	1239	2015
02,25	2203	979	2016
02,73	1986	727	2017
02,79	2042	732	2018
02,78	1639	590	2019
02,47	10554	4267	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بناء على -midpi, les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019, 2020)

كما أن غالبية مناصب الشغل التي استحدثت كانت من نصيب القطاع الخاص، فخلال الفترة الممتدة بين سنة 2016 و 2019 (نظرا لنقص المعلومات المتعلقة بعدد المشتغلين بالقطاع الخاص والعمومي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال سنة 2015) بلغت نسبة مساهمة هذا القطاع بـ 95,22% بعدد 5396 منصب شغل، من إجمالي عدد المناصب المستحدثة والذي بلغ 5667 منصب خلال نفس الفترة.

أما فيما يخص نسبة مساهمة القطاع العمومي كانت ضعيفة والتي بلغت 04,78% بعدد 271 منصب شغل، من إجمالي عدد المناصب المستحدثة والذي بلغ 5667 منصب خلال نفس الفترة؛ وهو ما يفسر تراجع القطاع العمومي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل بسبب تسريح العمال من جهة، ونقص التوظيف بهذا القطاع؛ وهذا ما يوضحه الجدول الموالي، والذي يبين تطور عدد المشتغلين بالمؤسسات الخاصة وكذا العمومية بولاية المسيلة خلال فترة الدراسة:



الجدول 05: تطور عدد المشتغلين بالمؤسسات ص وم بولاية المسيلة 2015-2019

النسبة %	تطور عدد المشتغلين 2019 - 2016	2019	2018	2017	2016	2015	
95,22%	5396	32407	31015	28996	27011	-	عدد المشتغلين بالمؤسسات الخاصة
04,78%	271	4056	3809	3786	3785	-	عدد المشتغلين بالمؤسسات العمومية
100%	5667	36463	34824	32782	30796	28593	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (midpi, les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019, 2020)

2.2. مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية المسيلة في استحداث مناصب الشغل خلال الفترة 2015-2019: عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تطورا من حيث العدد وكذا من حيث عدد مناصب الشغل المستحدثة؛ حيث قفزت مساهمة هذه الأخيرة في التشغيل بالولاية من 09,03% خلال سنة 2015 إلى نسبة 11,27% خلال سنة 2019 من إجمالي عدد المشتغلين؛ وهي نسبة متزايدة من سنة إلى أخرى على مدى سنوات الدراسة، كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 06: مساهمة المؤسسات ص وم بولاية المسيلة في استحداث مناصب الشغل 2015-2019

2019	2018	2017	2016	2015	
36463	34824	32782	30796	28593	عدد المشتغلين ب: م ص م
323437	317016	312138	302070	316764	العدد الإجمالي للمشتغلين
11,27%	10,98%	10,50%	10,19%	09,03%	نسبة مساهمة م ص م في التشغيل

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معطيات مجمعة من الجدولين (01) و(08)

3. مساهمة آليات دعم المبادرات المقاولاتية بولاية المسيلة في استحداث مناصب الشغل خلال الفترة 2015-2019:

إن الجدول أدناه يوضح مساهمة آليات دعم المبادرات المقاولاتية بولاية المسيلة، في استحداث مناصب شغل عن طريق إنشاء مقاولات تأخذ في غالبيتها شكل المؤسسات المصغرة؛ أين نجد وكالة ANSEJ تحتل المرتبة الأولى في عدد المقاولات المنشأة خلال فترة الدراسة، يليها وكالة ANGEM، ثم وكالة ANDI، وفي الأخير صندوق CNAC.



أما من حيث عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف هذه المقاولات، فنجد وكالة ANDI هي المتصدرة والسبب يعود إلى كون هذه الوكالة تجذب المستثمرين حاملي مشاريع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي يكون عدد العمال فيها أكثر من 09 عمال، يليها جهاز ANSEJ، وصندوق CNAC، وفي الأخير وكالة ANGEM (وهذا باستثناء عدد مناصب الشغل المستحدثة عن طريق القروض بدون فائدة لشراء المادة الأولية، والتي لا يتعدى مبلغ هذا القرض: 100000 دج) (المرسوم الرئاسي 11-133، 2011، صفحة 07)؛ حيث أن الآليات الثلاثة الأخيرة لدعم المبادرات المقاولاتية، تستهدف المستثمرين حاملي مشاريع المؤسسات المصغرة.

الجدول 07: مساهمة آليات الدعم بولاية المسيلة في استحداث مناصب الشغل 2015-2019

المجموع	2019	2018	2017	2016	2015		
544	52	92	99	186	115	عدد المقاولات	ANDI
10740	657	1659	2530	3543	2351	عدد مناصب الشغل	
959	132	70	39	274	444	عدد المقاولات	ANSEJ
1773	360	210	98	377	728	عدد مناصب الشغل	
443	56	30	26	96	235	عدد المقاولات	CNAC
1106	144	77	43	245	597	عدد مناصب الشغل	
551	76	38	35	91	311	عدد المقاولات	ANGEM
1102	152	76	70	182	622	عدد مناصب الشغل	
4719	875	1584	821	328	1111	عدد القروض لشراء المادة الأولية	
4719	875	1584	821	328	1111	عدد مناصب الشغل	
2497	316	230	199	647	1 105	إجمالي عدد المقاولات	
14721	1313	2022	2741	4347	4298	إجمالي عدد مناصب الشغل	

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (ANDI, 2020)، (ANSEJ, Les rapports statistiques 2015-2019, 2020)،

(ANGEM, 2020)، (CNAC, 2020)

كما أنه خلال فترة الدراسة قد عرفت سنة 2016 أكبر عدد لمناصب الشغل المستحدثة من خلال هذه الآليات بعدد 4347 منصب شغل، على الرغم أن عدد المقاولات المنشأة خلال سنة 2015 كان أكبر من ما تم إنشاؤه خلال سنة 2016.



الجدول 08: مقارنة مساهمة آليات الدعم والمؤسسات ص وم في استحداث مناصب الشغل 2015-2019

المجموع	2019	2018	2017	2016	2015	
163458	36463	34824	32782	30796	28593	إجمالي عدد مناصب الشغل المحدثة من طرف م ص م (1)
14721	1313	2022	2741	4347	4298	إجمالي عدد مناصب الشغل المحدثة لكل الآليات الدعم باستثناء قروض شراء المادة الأولية لوكالة ANGEM (2)
09,01%	03,60%	05,81%	08,36%	14,12%	15,03%	نسبة % (1)/(2)
19440	2188	3606	3562	4675	5409	إجمالي عدد مناصب الشغل المحدثة لكل الآليات الدعم مع قروض شراء المادة الأولية لوكالة ANGEM (3)
11,89%	06%	10,35%	10,87%	15,18%	18,92%	نسبة % (1)/(3)

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معطيات مجمعة من الجدولين (09) و(10)

يبين الجدول أعلاه مساهمة مجمل آليات الدعم في التشغيل مقارنة بمساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتي بلغت في مجملها ما نسبته 09 % خلال فترة الدراسة، دون احتساب مناصب شغل قروض شراء المادة الأولية لوكالة ANGEM، وحوالي 12% مع مساهمة هذه الآليات بوجود قروض شراء المادة الأولية لوكالة ANGEM؛ حيث أننا اعتمدنا على هذا التقسيم كوننا لا نعتبر هذه القروض تساهم فعلا في استحداث مناصب شغل نظرا لحجمها من جهة، ولكونها تمنح لمقاولات موجودة أصلا ينقصها فقط شراء المادة الأولية من جهة أخرى.

وعليه فهذا التضخيم في الإحصائيات يغالط الواقع لأننا نحسب عدد مناصب شغل مرتين (المرّة الأولى عند استحداث هذه المقاولات، والمرّة الثانية عند منحها هذا القرض)؛ والملاحظ أن نسبة مساهمة هذه الآليات الداعمة للمبادرات المقاولاتية في استحداث مناصب الشغل هي في تناقص مستمر خلال فترة الدراسة، حيث تراجع عددها من 4298 منصب شغل سنة 2015، إلى 1313 منصب شغل خلال سنة 2019، أي تراجع بنسبة 69,45%، ويعزى هذا لانخفاض عدد المقاولات المستحدثة بسبب الأوضاع الاقتصادية التي يشهدها الاقتصاد الوطني في السنوات الأخيرة؛ خاصة بعد انخفاض عائدات البترول بداية من سنة 2014 .



IV. دراسة حالة المقاولات المحدثّة في إطار جهاز ANSEJ فرع المسيلة خلال الفترة 2015-2019

1. تقديم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ فرع المسيلة:

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96/234 المؤرخ في 02 جويلية 1996 المتعلق بدعم تشغيل الشباب، وقد صدرت العديد من المراسيم والقوانين التي تحدد شروط التأهيل ومستويات الدعم المالي وكذا الامتيازات الجبائية وشبه الجبائية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع، كالمرسوم التنفيذي رقم 96/297 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والذي ألغاه المرسوم التنفيذي رقم 03/290 المؤرخ في 06 سبتمبر 2003، والذي بدوره عدل وتم بالمرسوم التنفيذي رقم 11/103 المؤرخ في 06 مارس 2011 والمتعلق بتحديد مستوى الإعانات المالية الممنوحة للشباب أصحاب المشاريع؛ أين تم تعميم تواجد فروع للوكالة عبر جميع ولايات الوطن وكذا إنشاء ملحقات بمختلف الدوائر والبلديات، حيث تم إنشاء الفرع الخاص بولاية المسيلة ابتداءً من شهر فيفري 1998 وفتح ثلاث ملحقات بكل من (المسيلة - بوسعادة - مقرّة) ابتداءً من سنة 2009؛ تتلخص مهام الوكالة فيما يلي (ANSEJ, Site officiel de l'ANSEJ, 2019): تقديم الدعم، المشورة والمرافقة للشباب حاملي المشاريع؛ وضع كل المعلومات الاقتصادية، التقنية، القانونية، والتنظيمية تحت تصرف الشباب حاملي المشاريع؛ إنشاء بنك للمشاريع (إنجاز بطاقات فنية لمختلف المشاريع)؛ تطوير العلاقات مع مختلف شركاء الجهاز (الضرائب، البنوك... إلخ)؛ تطوير الشراكة مع مختلف القطاعات لتحديد مختلف فرص الاستثمار؛ ضمان تكوين للشباب حاملي المشاريع؛ تشجيع الإجراءات والتدابير التي من شأنها تعزيز إنشاء أنشطة مقاولاتية.

تتجلى هذه الأهداف فيما يلي: ضمان الظروف اللازمة لإنشاء المشاريع الصغيرة؛ خلق النشاط والثروة؛ خلق فرص عمل دائمة؛ ضمان ديمومة المشاريع المنشأة في إطار الجهاز؛ تطوير الروح المقاولاتية. توجد 03 صيغ للاستثمار بجهاز ANSEJ؛ وهما صيغة التمويل الثنائي، الثلاثي وصيغة استحدثت مؤخراً هي التمويل الذاتي:

الشكل 04: صيغ التمويل بوكالة ANSEJ

صيغة التمويل	مستوى الاستثمار	مساهمة الشاب	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
التمويل الثلاثي	يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج	01%	29%	70%
	يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج	02%	28%	70%
التمويل الثنائي	يقل أو يساوي خمس (05) ملايين دج	71%	29%	00%
	يزيد عن خمس (05) ملايين دج ويقل عن عشرة (10) ملايين دج	72%	28%	00%
التمويل الذاتي	يقل عن عشرة (10) ملايين دج	100%	00%	00%

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (المرسوم التنفيذي 11-103، 2011، صفحة 18)، (المرسوم التنفيذي 18-191، 2018،

2. مساهمة المقاولات المحدثّة عن طريق ANSEJ في توفير مناصب الشغل بالولاية 2015-2019:

1.2. تحليل تطور عدد المقاولات المنشأة بجهاز ANSEJ: عرف إنشاء المقاولات عن طريق الجهاز تذبذباً خلال فترة الدراسة كما هو موضح في الجدول أدناه، وهو ما أثر سلباً على عدد مناصب الشغل المحدثّة؛ أين سجلت سنة 2017 أدنى مستوى لها بإنشاء 39 مقالة؛ وهذا راجع لثلاث أسباب رئيسية وهي: تجميد الوكالة لعدد كبير من الأنشطة نظراً لتسبّعها في السوق؛ عزوف الشباب على خوض غمار المقاولاتية؛ شرط المؤهل الذي أصبح يقتصر على حاملي الشهادات من التكوين المهني، أو الجامعة.

الجدول 09: مساهمة المقاولات المحدثّة في توفير مناصب الشغل 2015-2019

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
عدد المقاولات المحدثّة	444	274	39	70	132	959
التمويل الثنائي	02	01	03	04	13	23
التمويل الثلاثي	442	273	36	66	119	936
المقاولات المحدثّة من الإناث	41	18	05	04	10	78
المقاولات المحدثّة من الذكور	403	256	34	66	122	881

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (ANSEJ, Les rapports statistiques 2015-2019, 2020)

الملاحظ أن عدد المقاولات الممولة بصيغة التمويل الثلاثي قد طغت على إجمالي عدد المقاولات المنشأة؛ كما أن غالبية الشباب المستثمر في هذا الجهاز هم من الذكور بنسبة 92%، وهو دليل على ضعف المقولة النسوية؛ كما أن أكثر من 65% هم من حاملي شهادة التكوين المهني، والملاحظ بقاء حاملي هذه الشهادة والشهادات الجامعية فقط، ابتداءً من سنة 2017؛ لأنها عرفت تعديل شرط المؤهل لولوج هذا الجهاز.

الجدول 10: تطور المقاولات المحدثّة حسب المستوى الدراسي 2015-2019

المستوى الدراسي	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
ابتدائي	33	5	0	0	0	38
متوسط	79	16	0	0	0	95
ثانوي	30	6	0	0	0	36
جامعي	50	29	15	29	38	161
تكوين مهني	252	218	24	41	94	629
المجموع	444	274	39	70	132	959

المصدر: من إعداد الباحث بناء على (ANSEJ, Les rapports statistiques 2015-2019, 2020)

أما تقسيم المقاولات من حيث القطاعات فقد عرف قطاع الفلاحة المرتبة الأولى، يليه قطاع الخدمات، الصناعة، الحرف، وفي الأخير قطاع البناء والأشغال العمومية؛ ويرجع تفوق قطاع الفلاحة على باقي القطاعات إلى الاستراتيجية الجديدة التي تبنتها الوكالة بدعم هذا القطاع كونه يتماشى والطبيعة الفلاحية والرعية للولاية.

**الجدول 11: توزيع المقاولات المحدثّة حسب قطاع النشاط 2015-2019**

القطاع	الصناعة	البناء والأشغال العمومية	الفلاحة	الخدمات	الحرف	المجموع
2015	72	23	160	149	40	444
2016	33	19	123	73	26	274
2017	01	09	13	13	03	39
2018	13	11	15	30	01	70
2019	13	10	64	37	08	132
المجموع	132	72	375	302	78	959

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على (ANSEJ, Les rapports statistiques 2015-2019, 2020)

2.2. تحليل مساهمة المقاولات المحدثّة عن طريق ANSEJ في توفير مناصب الشغل بالولاية خلال الفترة 2015-2019: عرف عدد مناصب الشغل المستحدثّة عن طريق الجهاز تراجعاً محسوساً، أين تراجع عددها من 728 منصب شغل بسنة 2015 إلى 360 منصب سنة 2019 (لأسباب المذكورة سابقاً)، لتكون حصيلة عدد مناصب الشغل خلال فترة الدراسة 1 773 منصب شغل؛ وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 12: مساهمة المقاولات المحدثّة في توفير مناصب الشغل 2015-2019

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
عدد المقاولات المحدثّة	444	274	39	70	132	959
عدد مناصب الشغل المحدثّة	728	377	98	210	360	1 773

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على (ANSEJ, Les rapports statistiques 2015-2019, 2020)

كما أن المقاولات المنشأة عن طريق الجهاز تساهم بنسب ضعيفة في استحداث مناصب الشغل بالولاية، حيث أنه لكل 1000 منصب شغل أُنشئت عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نجد بالتقريب حوالي 11 منصب شغل فقط، قد تم استحداثه عن طريق مقاولات ANSEJ؛ في حين أنه ولكل 1000 منصب شغل أُنشئت عن طريق آليات الدعم هناك حوالي 120 منصب شغل عن طريق مقاولات ANSEJ.

الجدول 13: مقارنة مناصب الشغل المستحدثّة عبر مختلف آليات الدعم 2015-2019

السنوات	2015	2016	2017	2018	2019	المجموع
عدد مناصب الشغل بـ م ص م (1)	28593	30796	32782	34824	36463	163458
عدد مناصب الشغل بآليات الدعم (2)	4298	4347	2741	2022	1313	14721
عدد مناصب الشغل بـ ANSEJ (3)	728	377	98	210	360	1773
نسبة (3)/(1) %	2,55%	1,22%	0,30%	0,60%	0,99%	1,08%
نسبة (3)/(2) %	16,94%	8,67%	3,58%	10,39%	27,42%	12,04%

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على معطيات مجمعة من الجدولين (11) و(16)



الخاتمة:

- في دراستنا التي قمنا فيها بمحاولة تحليل واقع البطالة والتشغيل بولاية المسيلة مع تحليل وضعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذا مكانة آليات دعم المبادرات المقاولاتية في توفير مناصب الشغل مع التركيز على وكالة ANSEJ وهذا خلال الفترة 2015-2019؛ قد خرجنا بجملة من النتائج أهمها:
- بطالة الذكور بالولاية أكبر من بطالة الإناث، وهي أكبر عند فئة الشباب الأقل من 35 سنة؛
 - غالبية البطالين من ولاية المسيلة هم دون المستوى الجامعي خلال فترة الدراسة؛
 - يعد القطاع الفلاحي القطاع الأكثر تشغيلا بولاية المسيلة، وهو الذي لم تساهم فيه آليات دعم المبادرات المقاولاتية بشكل كبير؛
 - غالبية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية هي من مؤسسات القطاع الخاص؛
 - غالبية المؤسسات بالقطاع الخاص في الولاية هي من نوع المؤسسات المصغرة؛
 - كل 100 مؤسسة صغيرة ومتوسطة تمكنت من استحداث 247 منصب شغل جديد كمتوسط خلال فترة الدراسة بالولاية؛
 - مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالولاية في التشغيل ضعيفة؛
 - تبقى فعالية آليات دعم المبادرات المقاولاتية محدودة في توفير مناصب شغل بالولاية؛
 - تعد مساهمة ANSEJ في استحداث مناصب الشغل ضعيفة مقارنة بما تم استحداثه عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو من مجموع ما تم استحداثه عن طريق باقي آليات الدعم، وهذا ما ينفي صحة فرضية الدراسة التي تنص على المساهمة الكبيرة لجهاز ANSEJ في تقليص البطالة بولاية المسيلة خلال فترة الدراسة 2015-2019.
- على ضوء النتائج المتوصل إليها نقترح جملة من التوصيات هي:
- على آليات دعم المبادرات المقاولاتية وخاصة ANSEJ التركيز على إنشاء مؤسسات في القطاع الفلاحي نظرا لخصوصية الولاية؛
 - على آليات دعم المبادرات المقاولاتية وخاصة ANSEJ التركيز على إنشاء مؤسسات في قطاع البناء والأشغال العمومية والقطاع الصناعي باعتبارهما قطاعين يستقطبان أكبر عدد من مناصب الشغل؛
 - تشجيع المقاولاتية النسوية عن طريق رفع التجميد على بعض الأنشطة الخاصة بالنساء، ومنحهن امتيازات إضافية؛
 - تشجيع حاملي الشهادات الجامعية على إنشاء مؤسسات مصغرة، خاصة المؤسسات الناشئة (START-UP) والتكنولوجية؛
 - تحسيس الشباب المستثمر في إطار ANSEJ بأهمية الامتيازات الممنوحة في حالة استحداث مناصب شغل جديدة.



قائمة المراجع:

- المؤرخ في 06-03-2011 المرسوم التنفيذي 11-103. (2011). المتعلق بمستويات التمويل. الجريدة الرسمية (14)، 18.
- المؤرخ في 12-12-2001 قانون 01-18. (2001). المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الجريدة الرسمية (77)، 06.
- المؤرخ في 22-03-2011 المرسوم الرئاسي 11-133. (2011). يتعلق بجهاز القرض المصغر. الجريدة الرسمية (19)، 07.
- المؤرخ في 22-07-2018 المرسوم التنفيذي 18-191. (2018). المحدد لشروط الاعانة المقدمة للشباب ذوي المشاريع ومستواها. الجريدة الرسمية (44)، 10.
- صندرة سايب. (2014-2015). محاضرات في إنشاء المؤسسة. إنشاء المؤسسة (الصفحات 09-10). قسنطينة: جامعة قسنطينة 02، عبد الحميد مهري.
- محمد الأمين ساسي، و محمد حاج أحمد. (2020). دراسة العلاقة بين المقاولاتية والبطالة في الجزائر باستخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL). مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال ، 06 (04)، 312.
- محمد علي الجودي. (2014-2015). نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي (أطروحة دكتوراه). 04-08. بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير: جامعة محمد خيضر.
- محمد قوجيل. (2015-2016). دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر - دراسة ميدانية- (أطروحة دكتوراه). 12. ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير: جامعة قاصدي مرباح.
- منيرة سلامي، و يوسف قريشي. (2010). التوجه المقاولاتي للمرأة في الجزائر. مجلة الباحث ، 08، صفحة 61.
- نجوية الحدي. (2016). المقاولاتية كرهان لامتناس البطالة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، 02 (02)، 104.
- ANDI. (2020). Les rapports statistiques 2015-2019. M'sila: Agence Nationale de Développement de l'Investissement.
- ANGEM. (2020). Les rapports statistiques 2015-2019. M'sila: Agence Nationale de gestion du Micro-crédit.
- ANSEJ. (2020). Les rapports statistiques 2015-2019. M'sila: Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.
- ANSEJ. (2019, 06 05). Site officiel de l'ANSEJ. Consulté le 09 15, 2020, sur www.ansej.org.dz: <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>;



- Baptista, R., & Thurik, A. (2007). The relationship between entrepreneurship and unemployment: Is Portugal an outlier ? *Technological Forecasting & Social Change* (74), 75-89.
- BIT. (1953). *la normalisation internationale du travail*. Geneve: Breau International du Travail.
- Bokhari, A. A., & Al. (2012, May). Entrepreneurship and Unemployment in The Kingdom of Saudi Arabia. *The Saudi Economy Conference: Challenges and Opportunities* , 08.
- CNAC. (2020). *Les rapports statistiques 2015-2019*. M'sila: Caisse Nationale d'Assurance Chomage.
- DEW. (2015-2019). *Les rapports de l'emploi et du chômage*. M'sila: Direction de l'emploi.
- DEW. (2019). *Situation trimestrielle de l'emploi et du chômage: 02ème Trimestre de l'année 2019*. M'sila: Direction de l'emploi.
- DPSB. (2020). *Monographie de la wilaya de M'sila pour l'année 2019*. M'sila: Direction de la programmation et de suivi budgétaires.
- Fayolle, A. (2005). *Le métier de créateur d'entreprise*. Paris: Edition d'organisation.
- Kum, H., & Karacaoglu, K. (2012). Relationship between entrepreneurship and unemployment in Turkey: A dynamic analysis. *Actuel Problems of Economics* , 12 (138), 400.
- mdipi. (2020). *Bulletin statistique de la PME: Données statistiques de l'année 2019*. Direction générale de la veille stratégique, des études et des systèmes d'information. Alger: Ministère de l'industrie.
- midpi. (2020). *les rapports statistiques du PME de la Wilaya de M'sila 2015-2019*. M'sila: Direction de l'Industrie.
- midpi. (2020). *Rapport Statistique de l'année 2019 de la wilaya de M'sila*. Service de PME. M'sila: Direction de l'Industrie.
- Oladele, P., & Al. (2011). Entrepreneurship development: a panacea for unemployment reduction in Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences* , 2 (4), 251.
- ONS. (2019). *Rapport Activité, emploi et chômage en Mai 2019*. Alger: Office National des Statistiques.
- Papin, R. (1989). *Création d'entreprise (Vol. I)*. Paris, France: Economica.
- Siomy, M. (2007). *développement des compétences des leaders en promotion de la culture entrepreneuriale et de l'entrepreneurship: le cas de rendez vous entrepreneuriale de la francophone*. Québec, Canada: Université Laval.
- Thurik, R., & Al. (2008). Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing* (23), 675-682.